



FAQs – häufig gestellte Mitarbeiter*innen - Fragen zum Jahresgespräch

Mit wem führe ich das Gespräch?

*Das Jahresgespräch findet zwischen Ihnen als Mitarbeiter*in und Ihrer direkten Führungskraft statt.*

Habe ich einen Anspruch auf ein Jahresgespräch mit meiner Führungskraft?

Die Jahresgespräche sind ein verbindlicher Bestandteil der Personalverantwortung Ihrer Führungskraft, Sie haben also das Recht, dass ein Jahresgespräch mit Ihnen geführt wird. Gleichzeitig sind Sie ebenso verpflichtet an den Jahresgesprächen teilzunehmen.

Wie erhalte ich die Einladung zu meinem Gespräch?

Das Jahresgespräch findet idealerweise in einem 12-Monatsrhythmus statt. Sie erhalten von Ihrer Führungskraft eine Einladung. Damit Sie sich auf das Gespräch gut vorbereiten können (s. auch die Vorbereitungsbögen), ist es sinnvoll, wenn der Termin mindestens zwei Wochen vorher bekannt ist.

Wie bereite ich mich auf mein Jahresgespräch vor?

Sie finden im Intranet ein Dokument mit den drei Vorbereitungsbögen zu den Themen „Allgemeine Gesprächsvorbereitung“, „Feedback geben“ und „Zielvereinbarung“. Daneben haben wir für Sie weitere Anregungen, Ideen und Tipps für Sie gesammelt.

Sowohl das Dokument mit den Vorbereitungsbögen als auch die Tipps & Anregungen finden Sie im Intranet: [Mitarbeiterjahresgespräche - Alle Dokumente \(kirche-hamburg-ost.de\)](https://kirche-hamburg-ost.de/Mitarbeiterjahresgespräche)

Wie läuft das Gespräch ab?

Sie und Ihre Führungskraft bereiten sich unabhängig voneinander auf das Gespräch vor. Ihre Führungskraft übernimmt die Gesprächsführung.

*In der Regel wird der strukturierte Ablauf anhand Rückblick, Gegenwart und Ausblick verwendet, der auch durch die Vorbereitungsbögen unterstützt wird. Das Gesprächsergebnis wird sowohl seitens Mitarbeiter*in und Führungskraft verantwortet und es werden gemeinsam Lösungen, Ideen und Verbesserungsvorschläge erarbeitet.*

Was wird in dem Jahresgespräch besprochen?

Das Jahresgespräch reflektiert die Zeitabschnitte Vergangenheit (Rückblick), Gegenwart und Zukunft (Ausblick). Themenfelder können hierbei sein: Ihre Arbeitsaufgaben, Zusammenarbeit und Kommunikation im Team, das Arbeitsumfeld und die Arbeitsprozesse, Ihre Entwicklung und Ziele.

Es besteht die Möglichkeit, ein gegenseitiges Feedback zu den oben genannten Themen zu geben. Optional kann das Gespräch genutzt werden, um Ziele zu vereinbaren und eine klare Orientierung für die eigene Arbeit zu gewinnen.



Was passiert, wenn sich ein Konflikt aus dem Gespräch ergibt?

*In diesem Fall können Sie das Jahresgespräch nicht fortführen. Vereinbaren Sie einen Folgetermin, um zunächst den Konflikt zu klären. Falls gewünscht, kann Sie bei diesem z. B. ein*e Kolleg*in aus der Mitarbeitervertretung, der Organisationsentwicklung oder der Leitungsebene unterstützen.*

*Ziel dabei ist es, den Konflikt zu klären und damit die Voraussetzungen für die Wiederaufnahme des Jahresgespräches zu einem anderen Zeitpunkt zu schaffen. Sie haben als Mitarbeiter*in das Recht, einen ersten Vorschlag für eine entsprechende Person zu machen.*

Was, wenn ich Vorbehalte habe, das Jahresgespräch zu führen?

Wenn Sie sich unsicher sind, suchen Sie im ersten Schritt bitte das Gespräch mit Ihrer Führungskraft.

*Sollten Sie weiterhin Vorbehalte haben, kann eine dritte Person Sie bei einem klärenden Gespräch unterstützen. Dies kann eine ein*e Kolleg*in aus der Mitarbeitervertretung, der Organisationsentwicklung oder der Leitungsebene sein. Ziel des Gesprächs ist es, die Voraussetzungen für das Führen des Jahresgespräches zu schaffen. Auch in dieser Situation haben Sie als Mitarbeiter*in das Recht, einen ersten Vorschlag zu machen, wer unterstützend hinzukommen soll.*